



من أجل اتخاذ قرار

البند الثالث من جدول الأعمال

التحسينات على أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمعايير

سياسة معايير منظمة العمل الدولية: نهج من أجل
قانون عمل دولي متين وفعال

لمحة عامة

القضايا المشمولة

تستند هذه الوثيقة إلى المشاورات والمناقشات التي دارت حول سياسة معايير منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٠، وتتضمن مقترحات ملموسة لتنفيذها باللجوء إلى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة كإطار جامع. والغرض من ذلك هو ضمان أن تتاح أمام المنظمة مجموعة واضحة ومحدثة من معايير العمل الدولية - مدونة عمل دولية. وتقتصر الوثيقة إرساء آلية لاستعراض المعايير تقوم لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية بأداء دور أساسي بشأنها. كما تقدم مقترحات ملموسة تتعلق بإنشاء مجموعة أو مجموعات عمل، بما في ذلك تشكيلها وأساليب عملها والمبادئ التي تتبعها لإرشاد عملية الاستعراض والخيارات بالنسبة إلى المعايير الواجب استعراضها والأطر الزمنية المحتملة لعمليات الاستعراض.

الانعكاسات السياسية

تتناول هذه الوثيقة إحدى أهم المسائل السياسية المطروحة أمام المنظمة: سياسة معايير العمل الدولية الخاصة بها والمضي قدماً بهدف تعزيز تأثير نظام معايير منظمة العمل الدولية.

الانعكاسات المالية

تشير الفقرة ٣٩ إلى الانعكاسات المالية المحتملة للمقترحات الواردة في الوثيقة فيما يتعلق بآلية استعراض المعايير.

القرار المطلوب

الفقرة ٤٢.

الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

الوثيقة: GB.309/LILS/4؛ الوثيقة: GB.309/12/2(Rev.)؛ الوثيقة: GB.294/LILS/4؛ انظر أيضاً الوثيقة: GB.283/10/2؛ الوثيقة: GB.303/12؛ الوثيقة: GB.304/LILS/4؛ الوثيقة: GB.304/9/2؛ الوثيقة: GB.304/PV؛ الوثيقة: GB.307/10/2(Rev.)؛ الوثيقة: GB.310/2.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

معلومات أساسية

١. طلب مجلس الإدارة، في دورته ٣٠٩، من المكتب أن يعد وثيقة لدورته ٣١٠ (آذار/ مارس ٢٠١١) تتضمن المزيد من التفاصيل عن تطبيق مكون سياسة المعايير في استراتيجية معايير العمل الدولية، بما في ذلك مشروع اختصاصات آلية ممكنة لاستعراض المعايير^١.

٢. وبالإضافة إلى الجهود المبذولة لتحسين تطبيق المعايير القائمة وفعالية نظام الإشراف، تبرز الحاجة أيضاً إلى نهج يضمن أن يكون لمنظمة العمل الدولية مجموعة متينة من معايير العمل الدولية (قانون العمل الدولي). وسيكون أحد أهداف مثل هذا النهج بالضرورة وجود إجراء فعال وشفاف لضمان عمليات الاستعراض الدورية لمجموعة المعايير برمتها ولتقييم فعاليتها. وعليه، سوف تشمل التساؤلات الواجب مراعاتها لكل معيار من هذه المعايير ما يلي: هل لا يزال من الملائم تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأعم للمنظمة؟ والأهم من ذلك، هل تستطيع تلبية احتياجات الحكومات والشركاء الاجتماعيين؟ وقد نُظر عموماً إلى هذه المسألة وإلى عملية وضع المعايير وغيرها من الشواغل، في إطار "سياسة المعايير" لمنظمة العمل الدولية، وهي ترتبط بالإشراف أو الأنشطة لدعم تطبيق المعايير، لكنها تبقى مختلفة عنها. وفي هذا الصدد، تجدر الملاحظة أن سياسة معايير منظمة العمل الدولية مفهومة حالياً على أنها أحد المكونات الأربعة لاستراتيجية المعايير. والمكونات الثلاثة الأخرى هي: تعزيز تأثير نظام الإشراف في المنظمة وتدعيمه؛ تحسين تأثير نظام المعايير عن طريق المساعدة التقنية؛ التعاون والعمل على تعزيز إطالة نظام المعايير. غير أنه من المهم النظر إلى هذه المكونات الأربعة على أنها مترابطة ومتعاضدة. وتعالج سياسة المعايير ونظام الإشراف المسائل الجوهرية التي تشملها معايير العمل الدولية؛ والمساعدة والتعاون التقنيان واستراتيجية الاتصال هي أدوات تدعم هذين المكونين الأساسيين.

٣. وشكل تحديد ماهية سياسة المعايير بالنسبة إلى المنظمة ودورها ضمن استراتيجية المعايير مسألة تنظر فيها لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية على نحو فعال منذ عام ٢٠٠٥. وقد تلقت مناقشة هذه المسائل والمشاورات بشأنها وكيفية ضمان اتساق كلي في الأنشطة المعيارية لمنظمة العمل الدولية، المزيد من الزخم باعتقاد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة في حزيران/ يونيه ٢٠٠٨. وأعاد الإعلان التأكيد على الدور المركزي لمعايير العمل الدولية باعتبارها إحدى أكثر وسائل العمل أهمية لمنظمة العمل الدولية في تحقيق أهدافها. وبالفعل، كما يرد في نص الإعلان، على المنظمة أن تشجع سياسة وضع المعايير لمنظمة العمل الدولية، باعتبار ذلك ركناً أساسياً لأنشطة المنظمة من خلال تعزيز ملاءمتها لعالم العمل وضمان دور المعايير كأداة مفيدة في تحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة^٢.

٤. والأهم من ذلك أن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة حدد أربعة أهداف استراتيجية لمنظمة العمل الدولية، يمكن فهمها على أنها الإطار التنظيمي لجميع أنشطة منظمة العمل الدولية. والأهداف الاستراتيجية الأربعة هي التالية:

^١ انظر الوثيقة GB.309/LILS/4 والوثيقة GB.309/12/2(Rev.). يرغب المكتب في أن ينوّه بالتعليقات الإضافية التي تقدمت بها حكومة أستراليا بعد مناقشة اللجنة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠.

^٢ التحسينات على أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمعايير: الخطوط العريضة لتوجه استراتيجي مستقبلي في مجال المعايير وتنفيذ السياسات والإجراءات المتصلة بالمعايير، الوثيقة GB.294/LILS/4، الفقرة ١٣.

^٣ اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين في حزيران/ يونيه ٢٠٠٨، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. انظر الموقع التالي:

[www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/globalization/WCMS_099766/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/globalization/WCMS_099766/lang-en/index.htm).

^٤ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الفقرة الأخيرة من الديباجة.

"١" تعزيز العمالة من خلال خلق بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة بحيث:

- يمكن فيها للأفراد أن يطوروا ويحدثوا القدرات والمهارات الضرورية التي يحتاجونها لتمكينهم من أن يكونوا مستخدمين على نحو منتج من أجل تحقيق تكاملهم الذاتي وتوفير الرفاه العام؛
- تكون فيها جميع المنشآت، العامة أو الخاصة، مستدامة للتمكين من تحقيق النمو وتوليد المزيد من فرص وأفاق العمالة والدخل للجميع؛
- يمكن فيها للمجتمعات أن تحقق أهدافها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية ومستويات المعيشة الجيدة والتقدم الاجتماعي؛

"٢" وضع وتعزيز تدابير للحماية الاجتماعية - الضمان الاجتماعي وحماية اليد العاملة - تكون مستدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية، بما فيها:

- توسيع الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع، بما في ذلك التدابير الرامية إلى توفير دخل أساسي لجميع من يحتاجون إلى هذه الحماية، وتكييف نطاقه وتغطيته لتلبية الاحتياجات الجديدة ومواجهة مواطن الشك التي تولدها سرعة التغيرات التكنولوجية والمجتمعية والسكانية والاقتصادية؛
- ظروف عمل صحية وأمنة؛
- سياسات أجور ومكاسب وساعات عمل وغير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير أجر يضمن حداً أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين والمحتاجين إلى مثل هذه الحماية؛

"٣" تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل:

- تكييف تنفيذ الأهداف الاستراتيجية مع احتياجات وظروف كل بلد؛
- ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي والتقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية؛
- تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة، التي تؤثر في استراتيجيات وبرامج العمالة والعمل اللائق؛
- إضفاء الفعالية على قانون ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل؛

"٤" احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تكتسي أهمية خاصة، باعتبارها في أن معاً حقوقاً أساسية وشروطاً تمكينية ضرورية لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية تحقيقاً كاملاً، مع الإشارة إلى:

- أن الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية أساسيان بشكل خاص للتمكين من بلوغ الأهداف الاستراتيجية الأربعة؛
- أن انتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يمكن أن يستشهد به أو أن يستخدم بشكل آخر كميزة نسبية مشروعة، وأن معايير العمل ينبغي ألا تستخدم لأغراض تجارية حمائية.

٥. وكما جاء في الإعلان، "إنّ الأهداف الاستراتيجية الأربعة غير قابلة للتجزئة وهي مترابطة ومتكافئة. والتقصير في النهوض بأي هدف من هذه الأهداف سوف يضر بالتقدم في اتجاه تحقيق الأهداف الأخرى. وتوخياً لتحقيق الحد الأمثل من أثرها، ينبغي للجهود المبذولة لتعزيزها أن تكون جزءاً من استراتيجية عالمية ومتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تحقيق العمل اللائق. ويجب اعتبار المساواة بين الجنسين وعدم

التمييز قضيتين شاملتين تتضمنهما الأهداف الاستراتيجية المذكورة أعلاه^٥. كما تجدر الإشارة إلى أن المرفق الذي يضم متابعة الإعلان طلب من المدير العام لمكتب العمل الدولي أن يتخذ كافة الخطوات الضرورية بغية تحديد وتحديث وتعزيز قائمة من أهم المعايير من وجهة نظر الإدارة السديدة. وُحدت الاتفاقيات التالية في الإعلان على أنها صكوك تتعلق بالإدارة السديدة: اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛ اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛ اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)؛ اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)^٦. ويُقترح تنظيم الأنشطة، بما فيها الأنشطة المعيارية، بغية تحقيق هذه الأهداف الأساسية.

٦. ومن الجدير التذكير بأن منظمة العمل الدولية اعتمدت منذ عام ١٩١٩، ١٨٨ اتفاقية وخمسة بروتوكولات و ٢٠٠ توصية. وتشمل هذه الصكوك الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. ويجري استعراض مركز هذه الصكوك دورياً، بما في ذلك الاستعراض الأخير في التسعينات - "فريق عمل كارتيي"^٧. واستناداً إلى النتائج التي خلص إليها فريق عمل كارتيي، صُنفت ٧٦ اتفاقية وخمسة بروتوكولات و ٨٠ توصية على أنها محدثة^٨، واتسمت ٢٤ اتفاقية و ٢٢ توصية بمركز مؤقت، وتطلبت اتفاقيتان وثمانية توصيات المزيد من المعلومات لتصنيفها، ولا يزال هناك تسع اتفاقيات وتسع توصيات تحتاج إلى المراجعة، وهناك ٥٥ اتفاقية - ٢٥ منها أصبحت مركونة - و ١٤ توصية صُنفت على أنها بالية، وجرى استبدال ٢٢ توصية وسحب مؤتمر العمل الدولي خمس اتفاقيات و ٣٦ توصية^٩. ولم يتم التوصل إلى استنتاجات بشأن اتفاقية واحدة وتوصية واحدة^{١٠}، كما لم يتم النظر في اتفاقيتين^{١١}.

٧. وتلت استعراض فريق عمل كارتيي عملية توحيد للمعايير في بعض المجالات. واستناداً إلى الاستعراض المذكور والتوصيات التي خلصت إليها اللجنة البحرية المشتركة في ٢٠٠١، أنشأ مجلس الإدارة فريق عمل ثلاثياً رفيع المستوى وفريقاً فرعياً لاستعراض الصكوك البحرية من حيث الاحتياجات القطاعية والمضي قدماً باتجاه النهج الأنسب. وأوصى هذان الفريقان بوضع صك لتوحيد وتحديث مجموعة اتفاقيات وتوصيات العمل البحري. وباتت ست وثلاثون اتفاقية وبروتوكول واحد و ٢٩ توصية تعنى بالعمل البحري، موحدة الآن في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. بالإضافة إلى ذلك، تم توحيد أربع اتفاقيات أخرى بشأن صيد الأسماك في اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)، وحلت التوصية ذات الصلة ٢٠٠٧ (رقم ١٩٩)، محل توصيتين في هذا المجال.

٨. وينبغي تحديد الدور الذي ستضطلع به معايير العمل في المستقبل مع إيلاء الاعتبار الواجب إلى التغيرات المهمة التي حدثت في السنوات الأخيرة. فقد أحدثت العولمة والأزمات الاقتصادية والمالية تغيرات هائلة في العالم. وفي حين تشكل معايير العمل الدولية واحدة من الأدوات الكثيرة المتاحة أمام المنظمة لمساعدة الدول الأعضاء، إلا أنها تبقى - على نحو ما تم التذكير به بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة

^٥ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، القسم أولاً، باء.

^٦ انظر مرفق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، القسم ثانياً، ألف "ب".

^٧ منذ الستينات، أجريت مناقشات معمقة بشأن معايير منظمة العمل الدولية على نحو منتظم في مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة. وأجرت ثلاثة فرق عاملة تابعة لمجلس الإدارة تقييماً للمجموعة الكاملة لمعايير منظمة العمل الدولية في أوقات مختلفة: فرق عمل فنتيجول التي اختتمت أعمالها عامي ١٩٧٩ و ١٩٨٧ وفريق عمل كارتيي من عام ١٩٩٥ إلى عام ٢٠٠٢. وأجرى فريق عمل كارتيي الاستعراض الأخير لمعايير العمل الدولية التي اعتمدت قبل عام ١٩٨٥، باستثناء الاتفاقيات الأساسية والاتفاقيات ذات الأولوية/ اتفاقيات الإدارة السديدة.

^٨ للاطلاع على قائمة الصكوك حسب مركزها، انظر: www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.pdf.

^٩ انظر الوثيقة GB.283/10/2.

^{١٠} يتعلق ذلك باتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)، وهذا موضوع سينتاوله اجتماع ثلاثي في شهر نيسان/ أبريل من هذا العام.

^{١١} يرتبط ذلك باتفاقيتي مراجعة المواد الختامية رقم ٨٠ ورقم ١١٦، اللتين اعتمدتا عام ١٩٤٦ وعام ١٩٦١ على التوالي.

الاجتماعية من أجل عولمة عادلة^{١٢} - مع الهيكل الثلاثي الميزة الفريدة للمنظمة. ولكن على معايير العمل الدولية أن تكون قادرة على تلبية الاحتياجات والظروف الآنية، وعلى الإجراءات والأنشطة الرامية إلى ضمان تنفيذها أن تتسم بفعالية أكبر. وفي حين تشمل معايير العمل الدولية معظم الشواغل المكرسة الآن في الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، قد يكون من الوهم الاعتقاد أنها تعالج - أو في مرحلة ما في المستقبل قد تعالج كلياً - جميع المسائل التي تستلزم تنظيمياً دولياً. إن عالم العمل في تغير مستمر وهو يقوم بذلك اليوم بوتيرة سريعة جداً. فالاحتياجات والمفاهيم والممارسات والظروف التكنولوجية آخذة في التغير بسرعة وثبات. لذا، لا بد من تكييف معايير العمل الدولية باستمرار واستكمالها حيثما تدعو الحاجة، لضمان استمرار ملاءمتها وقدرتها على توفير الحماية إلى أكبر عدد ممكن من الناس. واليوم، لا بد لمعايير العمل الدولية من أن تتضمن آليات مدمجة تمكنها من التكيف مع هذه البيئة التي تشهد تغيراً مستمراً وتضمن في الوقت نفسه الامتثال للحقوق الأساسية التي يدعمها تطبيق صكوك الإدارة السديدة.

٩. وأشار المكتب في مذكرة^{١٣} أعدها بعد اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، إلى إجراء مقترح يتناول مشاورات ثلاثية مكثفة بشأن سياسة معايير العمل الدولية. وكانت ذروة هذه المشاورات الخلوصل إلى آراء أولية بشأن طبيعة سياسة المعايير نفسها واللّهج الممكنة والمبادئ المحتملة التي يمكن اللجوء إليها في أي آلية لاستعراض المعايير، لضمان بقائها ذات صلة باحتياجات الهيئات المكونة واتساقها على نحو جيد مع الأهداف الاستراتيجية الأربعة للمنظمة.

١٠. وتلخص بقية هذه الوثيقة نتائج المشاورات بشأن العنصر الأساسي لسياسة المعايير بالنسبة للمنظمة ومن ضمنها نهج محتمل لآلية استعراض لمجموعة المعايير، بما في ذلك المبادئ التي يمكن تطبيقها.

التشاور بشأن العناصر الأساسية لسياسة المعايير

١١. كما ورد أعلاه، كانت العناصر الأساسية لسياسة معايير منظمة العمل الدولية موضوع مناقشات منذ عام ٢٠٠٥، تكثفت في عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠. وبعد مناقشة جرت خلال الدورة ٣٠٩ لمجلس الإدارة، انبثق توافق في الآراء مفاده أن سياسة المعايير في منظمة العمل الدولية تتضمن العناصر الأساسية التالية:

- تحديد أفضل وسيلة لإبقاء مجموعة معايير منظمة العمل الدولية مواكبة للعصر؛
- تحديد المعايير الواجب مراجعتها؛
- تحديد المعايير المحدثة والترويج لها؛
- تحديد مواضيع ونهج جديدة لوضع المعايير؛
- إعداد المعايير واعتمادها؛
- التنفيذ الفعال لمعايير منظمة العمل الدولية^{١٤}.

١٢ انظر القسم ثانياً، ألف.

١٣ يرد ملخص للمذكرة المعدة للمشاورات غير الرسمية مع الهيئات المكونة الثلاثية ونتائج المشاورات في الوثيقة التي أعدها لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية في دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠. انظر الوثيقة GB.309/LILS/4، الفقرات ٣-٢٣ والملحق الأول.

١٤ أضيفت عبارة "التنفيذ الفعال لمعايير منظمة العمل الدولية" نتيجة المناقشات التي جرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ والتي عكست التعليقات التي أبدتها مجموعة أصحاب العمل وحكومات أستراليا وبنغلاديش والصين والهند. وقد رأت أن أثر المعايير لا يقتصر فقط على التصديق، بل يجب مراعاة العمل الإجمالي عند تنفيذ معايير العمل. وسلط الضوء على أهمية التعاون والمساعدة التقنيين بغية تحسين التنفيذ وبالتالي ضمان الحماية الفعالة للعمال في كافة أنحاء العالم.

التشاور بشأن نهج لآلية استعراض المعايير

١٢. كان هناك اتفاق واسع النطاق على أنه ينبغي لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، أن يوفر الإطار الجامع لسياسة المعايير وآلية استعراض المعايير. وينبغي للاستنتاجات المتعلقة بالمعايير، التي يعتمد عليها مؤتمر العمل الدولي بعد المناقشات المتكررة لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية، أن تراعي تقرير الدراسة الاستقصائية العامة الصادر عن لجنة الخبراء ونتيجة المناقشات في لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير. ويمكن لهذه الاستنتاجات أن تزود المنظمة بفرصة فريدة للحصول على وجهة نظر شاملة، إلى أقصى حد ممكن، بشأن مركز صكوك منظمة العمل الدولية التي يشملها كل هدف من الأهداف الاستراتيجية^{١٥}. والعمل في إطار الإعلان سوف يساعد أيضاً على توفير نهج أكثر تنسيقاً وفعالية لاستعراض المعايير، إذ يمكن الاستناد إليه ومتابعة التقارير والمناقشات الجارية في مؤتمر العمل الدولي بشأن كل هدف من الأهداف الاستراتيجية.

١٣. وتعلقت إحدى المسائل التي نوقشت في لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ بالموقع المؤسسي المناسب لآلية استعراض المعايير. ويبدو أن لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية تشكل بذاتها المنتدى الأكثر مواتاة، إذ أنه بالرغم من أن آلية استعراض المعايير قد تحتاج إلى الاستناد إلى نتائج مؤتمر العمل الدولي، إلا أنها أحد مكونات سياسة المعايير ولجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية هي التي تستهل مناقشة تلك السياسة. ويجدر التذكير بأنه، رهناً بما تأتي به الإصلاحات الجارية لمجلس الإدارة من نتيجة، فإن الوثيقة التي أعدها المكتب لدورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ اقترحت دوراً مهماً للجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية في عملية آلية استعراض المعايير^{١٦}. ويمكن للجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية أن تضطلع بدور هام محتمل في مساعدة مجلس الإدارة على دراسة بنود جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، لا سيما بالنسبة للبند المتعلقة بوضع المعايير.

١٤. وخلال المناقشات، كان هناك توافق في الآراء حول المبادئ العامة التالية التي ينبغي أن ترشد المناقشات بشأن سياسة المعايير والتي ينبغي في نهاية المطاف أن تكون أساس التوصيات الصادرة بموجب آلية استعراض المعايير:

- ينبغي ألا تتسم المقترحات بأي أثر من شأنه أن يحد من الحماية الممنوحة أصلاً للعمال بموجب الاتفاقيات المصدق عليها.
- ينبغي الحفاظ على مجموعة الحقوق القائمة، والمحدثة حسبما تدعو إليه الضرورة، من دون المساس بالحاجة إلى الابتكار.
- ينبغي أن تكون القرارات قادرة على الاستجابة لاحتياجات عالم العمل وذات صلة بها.
- ينبغي أن يكون النهج شمولياً، ويأخذ في الاعتبار، فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية، الحاجة إلى وضع معايير بشأن البنود الجديدة والحاجة إلى مراجعة المعايير القائمة والحاجة إلى ترويج المعايير وتوفير المساعدة التقنية في التصديق عليها وتنفيذها.

^{١٥} هناك إقرار بأن الدراسة الاستقصائية العامة لا يمكنها أن تشمل جميع الصكوك التي تندرج في هدف استراتيجي ولا يمكن بالتالي سوى اختيار عدد محدود من الصكوك تحقيقاً لهذا الغرض، نظراً للهدف الأساسي لتلك الدراسات الاستقصائية العامة، وهو توفير الإرشاد إلى الدول الأعضاء بشأن كيفية إنفاذ هذه الصكوك أو تطبيقها على أفضل وجه. وبغية الاستفادة إلى أقصى حد من الاستنتاجات التي قد تتأتى عن المناقشات المتكررة، اعتبر من الضروري أيضاً أن تتضمن المناقشة المتكررة عن أي هدف استراتيجي ما يكفي من المعلومات بشأن معايير منظمة العمل الدولية لضمان المزيد من التشديد على هذه المعايير في المناقشات المتكررة التي يجريها المؤتمر. ومن شأن ذلك أن يمكن المنظمة من الحصول على صورة شاملة عن مركز جميع المعايير التي تندرج في هدف استراتيجي وما هو الإجراء المطلوب: أي ما هي المعايير التي ينبغي ترويجها أو تنقيحها أو توحيدها، والحاجة الممكنة إلى معايير جديدة والحاجة إلى مساعدة تقنية لدعم التصديق على المعايير المحدثة أو تطبيقها أو إنفاذها. ونظراً إلى القيود الملزمة للدراسات الاستقصائية العامة من حيث الصكوك التي يمكن أن تشملها والتقرير المتكرر وفقاً لتركيزه، تم الاتفاق على أن لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية يمكنها أن تؤدي دوراً مفيداً وتكميلياً في تقديم صورة شاملة للمعايير التي تندرج في كل هدف من الأهداف الاستراتيجية.

^{١٦} انظر الوثيقة GB.309/LILS/4، الفقرات ١٤-١٦.

– ينبغي أن تستند القرارات إلى تحليلات معمقة.

– ينبغي اعتماد القرارات بتوافق الآراء.

واتضح أنّ هذه المبادئ التوجيهية تقوم على مبادئ حسن نية جميع الهيئات المكونة والتزامها بتطبيق الاستنتاجات المعتمدة تطبيقاً فعالاً. وهناك مبدأ قانوني واضح أنه في غياب قرار جديد ينجم عن نهج توافق الآراء، فإنّ القرار المتخذ مسبقاً فيما يتعلق بأي صك، من شأنه أن يبقى صالحاً لحين استبداله.

١٥. واقترحت الوثيقة التي أعدها المكتب في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠ عدداً من الخيارات بشأن انتقاء المجالات لاستهلال عملية الاستعراض^{١٧}. وخلال المناقشات، أعربت مجموعة أصحاب العمل عن تفضيلها لأن يبدأ الاستعراض الأول بالهدف الاستراتيجي المتعلق بالحوار الاجتماعي. أما مجموعة العمال فقد أفصحت عن تفضيلها للهدف الاستراتيجي المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وأعربت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي عن تفضيلها للهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة، في حين أعربت الهند والمكسيك عن تفضيلهما للضمان الاجتماعي.

١٦. وعلى حد ما ورد أعلاه، وتمشياً مع النهج القائم على إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة كإطار له، من شأن استعراض المعايير بموجب كل هدف من الأهداف الاستراتيجية بعد المناقشة المتكررة بشأن ذلك الهدف الاستراتيجي، أن يستفيد من الدراسة الاستقصائية العامة الأخيرة التي تجريها لجنة الخبراء بشأن الموضوع والمناقشة الدائرة في لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير والاستنتاجات التي خرج بها المؤتمر. وتناولت التقارير والمناقشات الأولى الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة وأجريت في ٢٠١٠. وهذا يعني أنّ المعايير بموجب الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة قد تكون أولى المعايير المستعرضة. ومن شأن ذلك أن يوفر أساساً متيناً قد تستند إليه لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية لمباشرة الاضطلاع بعملها وإنشاء فريق عمل ثلاثي على غرار ما هو مقترح فيما يلي. وقد يتيح ذلك أيضاً أمام فريق (أفرقة) العمل الثلاثي (الثلاثية) الاستناد إلى الزخم القائم في أعقاب المناقشة المتكررة التي جرت عام ٢٠١٠.

١٧. وأدت المشاورات والمناقشة التي أجرتها لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠، كذلك إلى بعض الاستنتاجات المتعلقة بغرض آلية الاستعراض ونتائجها المتوقعة. وفي نهاية عملية استعراض المعايير المتعلقة بكل هدف استراتيجي، ينبغي أن يكون مجلس الإدارة في وضع يخوله اتخاذ قرارات بشأن:

– مركز الصكوك المدروسة؛

– الإجراءات المحددة الواجب اتخاذها للترويج الفعال للمعايير المحدثة، بما فيها التعاون التقني؛

– المعايير التي تحتاج إلى مراجعة وإجراء المتابعة، بما في ذلك توحيد المعايير؛

– الثغرات الممكنة في وضع المعايير، مما سيتطلب وضع معايير بشأن مسائل جديدة.

١٨. ومن شأن آلية الاستعراض أن توفر برنامج عمل جارياً للجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية وللمكتب^{١٨} بصفة أعم، وأن تساعد على إنعاش مدونة العمل الدولية وتعزيزها من خلال ضمان أن تقوم صكوك منظمة العمل الدولية فعلاً بتوفير حماية قوية لجميع العمال في مكان العمل اليوم، مما يعني أيضاً تطبيقها على نحو فعال.

^{١٧} الوثيقة GB.309/LILS/4، الفقرة ١٨.

^{١٨} في هذا الصدد، ستكون مشاركة الوحدات التقنية المعنية في المكتب، أمراً حاسماً في حشد خبراتها من أجل عملية الاستعراض وأي إجراء متابعة مطلوب، بما في ذلك التعاون التقني.

اقتراح بشأن نهج لآلية استعراض المعايير

١٩. استناداً إلى المشاورات الواردة أعلاه منذ عام ٢٠٠٥ والمناقشات اللاحقة في لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية^{١٩}، يبدو أن هناك توافقاً في الآراء فيما يتعلق بوضع آلية استعراض للمعايير تعمل برعاية لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية وضمن إطار إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وعليه، يقترح وضع آلية لاستعراض المعايير تكون: مبنية حول المناقشات المتكررة للأهداف الاستراتيجية الأربعة ومستكملة بالتركيز على متابعة التوصيات الصادرة عن فريق عمل كارتيي؛ منسقة من جانب لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية ومرتبطة بها؛ مترافقة بالتزام من جانب الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لمتابعة نتائج التوصيات الصادرة عن أي عملية استعراض.

٢٠. وتوجز الأقسام التالية الجوانب التشغيلية للاقتراح بشأن آلية استعراض المعايير، بما في ذلك: الدور المركزي الذي تقوم به لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية؛ بناء على توصية لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية، إنشاء أفرقة عمل ثلاثية، بما فيه تشكيلها وأساليب عملها واختيار المبادئ لإرشاد عمليات الاستعراض؛ اختيار المعايير الواجب مراجعتها؛ الأطر الزمنية الممكنة لعمليات الاستعراض.

ألف - الدور المركزي المتكامل/التنسيقي للجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية

٢١. من المقترح أن تأخذ آلية استعراض المعايير شكل أفرقة عمل ثلاثية تعمل تحت رعاية لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية^{٢٠}. وستكون هذه اللجنة مسؤولة عما يلي:

- تقديم اقتراح إلى مجلس الإدارة لإنشاء أفرقة عمل ثلاثية للقيام بعمليات الاستعراض؛
- رصد التقدم الذي تحرزه كل عملية استعراض، بما في ذلك اقتراح توصيات وتوجيهات مؤقتة، عند الضرورة؛
- تسلم توصيات أفرقة العمل الثلاثية والنظر فيها وتقديم التقارير بشأنها إلى مجلس الإدارة، شأنها شأن التوصيات الصادرة عنها حيثما تختلف عن توصيات أفرقة العمل؛
- إنفاذ التوصيات التي وافق عليها مجلس الإدارة ورصدها بشكل منتظم.

٢٢. كما جرى اقتراحه فيما سبق، تتوقف فعالية أي آلية لاستعراض المعايير على قدرة لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية على النظر في القرارات المتخذة بشأن التوصيات الخاصة بكل عملية استعراض ورصدها وتطبيقها بمرونة. وقد يكون من المهم بالنسبة إلى تلك اللجنة أن توافق أولاً على إجراء واضح لآلية استعراض المعايير، وفي الوقت نفسه الإبقاء على إمكانية تعديله، عند الضرورة، للتصدي للمسائل الناشئة ومراعاة الدروس المستخلصة.

٢٣. ومن شأن التشديد على المساواة أن يساعد على ضمان شرعية آلية استعراض المعايير ويسمح للجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية أن تدعم دور الآلية وتتناول أي انعكاسات للموارد يمكن أن تتسم بها بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، على أساس أن آلية استعراض المعايير مكون أساسي لسياسة المعايير الفعالة وجانب ضروري في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية.

^{١٩} انظر الوثيقة (Rev.) GB.309/12/2، الفقرة ٣.٣.

^{٢٠} أنشأت لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية في السابق فرق عمل تناولت استعراض معايير العمل الدولية. وكانت هذه هي حال فريق عمل كارتيي الذي أنشئ عام ١٩٩٥. وعندما أصبحت مناقشة معايير العمل الدولية من ولاية لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، أنشأت عام ١٩٩٧ أول فريق عمل لاستعراض المعايير، وهو فريق عمل فنتيجول.

باء - إنشاء أفرقة العمل الثلاثية المعنية بآلية استعراض المعايير في لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية

العدد المناسب لأفرقة العمل الثلاثية

٢٤. حتى تعمل آلية استعراض المعايير على نحو فعال، سيكون من الضروري أن تقترح لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية على مجلس الإدارة إنشاء أفرقة عمل ثلاثية تقوم ولايتها على النظر في المجموعة الكاملة للصكوك التي تدرج ضمن كل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة. ويبدو أن هناك خيارين. قد يتمثل الخيار الأول في إنشاء فريق عمل ثلاثي للعمل بالتسلسل عبر كافة الصكوك، مجمعة وفقاً للأهداف الاستراتيجية الأربعة، استناداً إلى مناقشات الاستعراض المتكررة لمؤتمر العمل الدولي، كما تمت مناقشته في الفقرات من ١٦ إلى ١٨ أعلاه. غير أن ذلك قد يعني إنشاء فريق عمل ثلاثي للعمل لفترة قد تمتد عقداً. وعلى الوجه الأمثل، ينبغي لآلية استعراض فعالة أن تعمل في دورة تتبع الدورة المتفق عليها بالنسبة إلى عمليات الاستعراض المتكررة، أي دورة من سبع سنوات. وبوجود فريق عمل ثلاثي وحيد، قد ينحصر احتمال ضمان تركيبة تجمع الخبرة الضرورية لاستعراض مجموعات محددة من المعايير أو قد يضع كلاً شأنه شأن احتمال تحقيق الهدف المهم المتمثل في زيادة المنظورات الإقليمية في آلية الاستعراض. كما يبدو من المحتمل أن يكون عبء استعراض المعايير بموجب الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها في الوقت نفسه كبيراً لدرجة يتعذر معها أن يتحملة فريق عمل ثلاثي واحد. لهذه الأسباب، يقترح خيار ثانٍ مفضل، يدعو إلى إنشاء أربعة أفرقة عمل ثلاثية منفصلة يمكنها أن تعمل بالتوازي ولكن بتواريخ وبرامج عمل مختلفة تكون متماشية مع مناقشات مؤتمر العمل الدولي (انظر القسم جيم فيما يلي بشأن عملية الاختيار). وسيكون هناك حاجة إلى المرونة عند استعراض الصكوك التي تشارك فيها الأهداف الاستراتيجية الأربعة، كذلك المتصلة بفئات معينة من العمال.

تشكيل فريق عمل ثلاثي أو أفرقة عمل ثلاثية

٢٥. سواء أنشئ فريق عمل ثلاثي واحد أم أربعة أفرقة عمل ثلاثية، كما هو معروض، يقترح أن يضم فريق العمل الثلاثي ١٥ عضواً، خمسة أعضاء تعينهم كل مجموعة من مجموعات مجلس الإدارة لضمان تنوع التمثيل الإقليمي، إلى جانب الخبرة الملائمة بالنسبة إلى الهدف الاستراتيجي المعني في حال أنشئ أكثر من فريق عمل واحد. وفي هذا الصدد، قد يكون من الضروري النظر في تعيين أعضاء من خارج مجلس الإدارة، حيثما يكون ذلك ملائماً، لضمان توفر الخبرة المطلوبة داخل الأفرقة.

اختصاصات فريق العمل الثلاثي أو أفرقة العمل الثلاثية

٢٦. ينبغي أن يتمتع فريق العمل الثلاثي أو أفرقة العمل الثلاثية باختصاصات واضحة مرفقة بولاية لتقديم توصيات بعيدة الأثر إلى لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية بشأن أساليب إنعاش وإصلاح مدونة العمل الدولية في ضوء المبادئ المحددة في المشاورات (انظر الفقرات من ١٤ إلى ١٧ أعلاه). وينبغي للاختصاصات أن تصف سير عمل أفرقة العمل بما يكفي من دقة لضمان إنشاء أفرقة العمل وبدء عملها على نحو مستقل، وفي الوقت نفسه إتاحة وسيلة أمام لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية لتعديل الاختصاصات في المستقبل إذا دعت الضرورة إلى ذلك. وينبغي أن تشمل اختصاصات فريق العمل الثلاثي أو أفرقة العمل الثلاثية قسمين: قسم إجرائي وقسم موضوعي.

(١) المسائل الإجرائية: أساليب عمل فريق العمل الثلاثي أو أفرقة العمل الثلاثية

٢٧. تمثيلاً مع قرارات مجلس الإدارة، من المتوقع أن ينظر فريق العمل الثلاثي (أو أفرقة العمل الثلاثية)، في الوثائق التي يتعين أن يعدها المكتب لاجتماعات الفريق أو الأفرقة، كما على الفريق (أو الأفرقة) أن يرشد المكتب في إعداد الوثائق التي تنتظر فيها لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية. وكما هو مفسر أعلاه، سيضطلع فريق العمل الثلاثي (أو الأفرقة) بدور استشاري فقط ويقدم توصيات إلى لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية، على ضوء التوجيهات المتلقاة من مجلس الإدارة. ووفقاً لذلك، من شأن فريق العمل الثلاثي أن يضطلع بعمله على أساس توافق ثلاثي في الآراء. وفي حال تعذر الوصول إلى توافق في الآراء، عندئذٍ تلتزم التوجيهات من مجلس الإدارة عن طريق لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية. ويتوقف

عدد الاجتماعات على الموارد من حيث التوقيت، بما في ذلك الموارد التي يتمتع بها المكتب وتكلفة الأعمال التحضيرية والترجمات التحريرية والترجمة الشفوية. ولكن ما إن يتم إنشاء فريق العمل الثلاثي (أو أفرقة العمل الثلاثية)، يتوقع أن يجتمع مرة (أو مرتين) على الأقل في السنة خلال اجتماعات مجلس الإدارة، وقد يعقد اجتماعات أخرى، حسب مقتضى الحال، رهناً بالتمويل المتاح.

(٢) المسائل الموضوعية

٢٨. ينبغي أن تشمل الاختصاصات برنامج عمل مؤقتاً مع تواريخ انجاز متوقعة للعناصر والمراحل المحددة. كما ينبغي أن تحدد المعايير بالنسبة إلى عملية الاستعراض، على أن تستند إلى المبادئ المحددة في المشاورات (انظر الفقرات من ١٤ إلى ١٧ أعلاه).

٢٩. ويهدف فريق العمل الثلاثي (أو أفرقة العمل الثلاثية)، إلى ضمان أن الجانب المراجع من مدونة العمل الدولية يتسق مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ويعزز على نحو فعال. ويتابع هذا الفريق، إلى الحد الذي يراه مناسباً، التوصيات الصادرة عن فريق عمل كارتيني^{٢١} ويوفر قائمة غير مستوفاة بأنواع التوصيات الممكنة لتتظر فيها لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية، بما في ذلك:

- التخلص من التكرار من خلال تعديل المعايير أو توحيدها عند الاقتضاء؛
- اقتراح مواضيع لمعايير جديدة؛
- التوصية بوضع خطط عمل أو توفير المساعدة التقنية لتشجيع التصديق على المعايير المحدثة أو تنفيذها على نحو فعال؛
- التوصية بإطار زمني مناسب لتنفيذ التوصيات المؤقتة والنهائية.

جيم - اختيار المعايير الواجب مراجعتها

٣٠. على حد ما ورد أعلاه، وبصرف النظر عن الاتفاقيات والتوصيات المكونة والمسحوبة والمستعاض عنها والتي جرى توحيدها مؤخراً^{٢٢}، هناك ما مجموعه ٩٩ اتفاقية وأربعة بروتوكولات و١٠٧ توصيات بحاجة إلى مراجعة، من بينها ٦٤ اتفاقية وأربعة بروتوكولات و٨١ توصية محدثة. ويمكن أن يكون هذا خيار أول للبحث. ومن جهة أخرى، في حال لم يُنظر إلا في الصكوك التي لم يستعرضها فريق عمل كارتيني، أي تلك المعتمدة بين عامي ١٩٨٥ و٢٠٠٠،^{٢٣} عندئذٍ سيبلغ عدد الصكوك الواجب مراجعتها ١٤ اتفاقية وبروتوكولاً واحداً و١٣ توصية. كما ستدرج الصكوك التي طلب فريق عمل كارتيني المزيد من المعلومات بشأنها،

^{٢١} في هذا الصدد، وبغية إجراء عملية استعراض كاملة كما هو وارد في تعريف سياسة المعايير، وضمان عدم ازدواجية العمل الذي اضطلع به فريق عمل كارتيني، قد يكون من الملائم لفريق العمل الثلاثي أو أفرقة العمل الثلاثية، أن تتضمن اختصاصاتها اشتراطاً مفاده أن تأخذ توصيات فريق عمل كارتيني كأساس تقوم عليه في تأدية عملها. وعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بالمعايير التي تبين لفريق عمل كارتيني أنها تحتاج إلى مراجعة، يمكن أن يركز عمل أفرقة العمل الجديدة على كيفية مراجعة هذه المعايير وما إذا كانت هناك حاجة لتوحيدها ومع أية صكوك وكيفية القيام بذلك. وعلى غرار ذلك، إذا استنتج فريق عمل كارتيني أنه ينبغي ترويج بعض المعايير، عندئذٍ وما لم يكن هناك عناصر جديدة تفيد العكس، لابد من وضع مقترحات ملموسة من حيث الإجراء الواجب اتخاذه. ويوازن هذا النهج العملي بين الحاجة إلى متابعة التوصيات الصادرة عن فريق عمل كارتيني وبين القدرة على تنفيذ المجموعة الكاملة من الخيارات بموجب عملية الاستعراض الجديدة. وفيما يتعلق بالمعايير التي لم يستعرضها فريق عمل كارتيني، على فريق العمل الجديد أو أفرقة العمل الجديدة أن تقوم بهذا العمل التمهيدي.

^{٢٢} بما في ذلك اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)، وتوصية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٩٩).

^{٢٣} هذه المعايير لا تشمل المعايير المراجعة في الدراسات الاستقصائية العامة الأخيرة (منذ ٢٠١٠): الاتفاقية رقم ١٨٢ والتوصية رقم ١٩٠، إلى جانب الاتفاقيات والتوصيات البحرية التي راجعتها اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

وتحديداً ١١ اتفاقية و١٧ توصية^{٢٤}. وبالتالي يصل المجموع إلى ٢٥ اتفاقية وبروتوكول واحد و ٣٠ توصية. ويمثل هذا الأمر خياراً ثانياً.

٣١. ويُقترح أن يتم استعراض المجموعة الكاملة للمعايير فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. ومع مراعاة المناقشات التي أجريت في مجلس الإدارة خلال دورته في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠، ترد في الملحق قائمة ممكنة منقحة بالصكوك المصنفة حسب الهدف الاستراتيجي. والغرض من هذه القائمة هو أن تكون بمثابة أساس بياني للاستعراض. والغرض من هذا الاقتراح هو ضمان وجود صورة شاملة عن تغطية مسائل محددة. ومجموعة المعايير الوحيدة التي ليس من المقترح أن تخضع للمراجعة هي المعايير البحرية التي قامت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بتوحيدها، وتلك الموحدة في اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨). وعليه، يمكن أن يستعرض فريق العمل الثلاثي أو أفرقة العمل الثلاثية، جميع المعايير التي تندرج في كل هدف من الأهداف الاستراتيجية. ويشمل ذلك:

- المعايير التي جرى اعتمادها منذ عام ٢٠٠٠؛
- المعايير التي جرى استعراضها مؤخراً في الدراسات الاستقصائية العامة؛
- المعايير التي صنفها فريق عمل كارتيي على أنها محدثة؛
- الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة التي تراعي التشديد الخاص الذي يضعه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة على هذه الصكوك^{٢٥}.

٣٢. وفيما يتعلق باقتراح إدراج الاتفاقيات الأساسية، من الواضح أن القصد ليس بأي الحال التشكيك فيها، بل على النقيض من ذلك، فإن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة قد حدد هذه الصكوك بوصفها تتضمن مبادئ تكتسي أهمية خاصة، باعتبارها في آن معاً حقوقاً أساسية وشرطاً تمكينية ضرورية لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية تحقيقاً كاملاً. وقد دعا الدول الأعضاء إلى أن تستعرض وضعها "فيما يتعلق بتصديق صكوك منظمة العمل الدولية أو تنفيذها بهدف زيادة التغطية تدريبياً لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية، مع التركيز بشكل خاص على الصكوك المصنفة بوصفها معايير العمل الأساسية فضلاً عن الصكوك التي تعتبر الأكثر أهمية من ناحية الإدارة السديدة والتي تشمل الهيكل الثلاثي وسياسة العمالة وتفتيش العمل"^{٢٦}.

٣٣. ويمكن أن يتمثل خيار ثالث في عدم إدراج الاتفاقيات الأساسية الثماني في الاستعراض، في حين يمكن أن يقوم خيار رابع على استبعاد الصكوك الأساسية الثمانية والصكوك الأربعة بشأن الإدارة السديدة، بالإضافة إلى تلك المستبعدة في الفقرة ٣١ أعلاه.

٣٤. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي النظر في المعايير الواجب استعراضها كمجموعة واحدة من المعايير وليس على أساس كل حالة على حدة، على نحو ما قام به فريق عمل كارتيي. ولكن، بسبب العدد الكبير للمعايير التي تندرج في هدفين من الأهداف الاستراتيجية (لا سيما العمالة والحماية الاجتماعية)، قد يكون من المناسب أن يتخذ مجلس الإدارة قراراً بتقسيم هذه الصكوك إلى مجموعات يمكن استعراضها على نحو منفصل (مثلاً، يدرج "الضمان الاجتماعي" في الحماية الاجتماعية وتدرج "إدارة العمل" في الحوار الاجتماعي). وقد تبرز الحاجة إلى اتخاذ قرار فيما يتعلق بالمعايير التي ترتبط بفئات محددة من العمال.

^{٢٤} انظر الوثيقة GB.309/LILS/4، الفقرة ١٦ والملحق الثالث.

^{٢٥} انظر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، القسم أولاً، ألف "٤" والقسم ثانياً، باء "٣" ومتابعته، القسم ثانياً ألف "٦". إن اقتراح إدراج الاتفاقيات الأساسية لا يطرح بأي حال من الأحوال الشكوك بشأنها، بل هو يعكس أهمية الحصول على صورة شاملة للمعايير التي تندرج في كل هدف من الأهداف الاستراتيجية، وإمكانية التصدي على الوجه الأمثل، لأي ثغرات قد تبرز الحاجة إلى التصدي لها.

^{٢٦} انظر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، القسم أولاً، ألف "٤" والقسم ثانياً، باء "٣".

٣٥. وقد يتبع تسلسل ممكن لعمليات الاستعراض تسلسل المناقشات المتكررة في مؤتمر العمل الدولي، مثلاً:
١. العمالة (٢٠١٠)؛ من الممكن إنشاء فريق عمل في آذار/ مارس ٢٠١١ أو تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١.
 ٢. الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (٢٠١١)؛ من الممكن إنشاء فريق عمل في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١ أو آذار/ مارس ٢٠١٢.
 ٣. المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٢)؛ من الممكن إنشاء فريق عمل في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢ أو آذار/ مارس ٢٠١٣.
 ٤. الحوار الاجتماعي (على الأرجح في ٢٠١٣)؛ من الممكن إنشاء فريق عمل في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣ أو آذار/ مارس ٢٠١٤.

دال - الإطار الزمني المقترح لعمليات الاستعراض

٣٦. بغية ضمان فعالية الإجراء وملاءمة وقته، ينبغي الاتفاق على الأطر الزمنية لآلية الاستعراض. وينبغي للأطر الزمنية أن تراعي على السواء التوقيت الزمني لعمليات الاستعراض ومتابعة التوصيات المعتمدة لأفرقة العمل. وسيكون هذا الأمر مهماً باعتبار أن عملية استعراض لهدف استراتيجي آخر ستبدأ خلال كل سنة من السنوات الأربع القادمة، وأنه يتعين متابعة توصيات أفرقة العمل في الوقت المناسب لضمان اتساق الأنشطة مع التوصيات (أي أنها لا تزال جارية).

٣٧. وهناك مقترح يقضي بربط الإطار الزمني لكل عملية استعراض بتوقيت المناقشات المتكررة، حيث ستناقش الأهداف الاستراتيجية بشأن العمالة والحماية الاجتماعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مرتين خلال دورة السبع سنوات (والحوار الاجتماعي مرة واحدة). على سبيل المثال، من الممكن أن تبدأ أولاً عملية استعراض المعايير المدرجة في الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة، على أن تكون قد استكملت وقت إجراء المناقشة المتكررة الثانية بشأن العمالة، المحتمل عقدها في ٢٠١٤. وهذا يعني أنه يمكن تقديم استنتاجات وتوصيات فريق العمل إلى لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية في موعد أقصاه دورة تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢ لكي: (١) تنظر فيها اللجنة من حيث إجراءات المتابعة، بما في ذلك تغطية الصكوك للدراسة الاستقصائية العامة التي يزعم أن تضطلع بها لجنة الخبراء؛ (٢) تدرج في التقرير المتكرر وتجري مناقشتها لاحقاً في المناقشة المتكررة. وفي الواقع، هذا يعني وجود حد أقصى بين ١٢ و ١٨ شهراً لعمل كل فريق من فرق العمل الثلاثية. وبالفعل هناك تحذير واحد ألا وهو: الإطار الزمني القصير لعملية الاستعراض.

٣٨. ومما لا شك فيه أن المقترحات الواردة أعلاه قد تستلزم جهداً كبيراً لاستعراض المعايير. وبالتالي، من المهم أن ترافق الأطر الزمنية المناسبة كل عملية استعراض لضمان استكمالها في الوقت المناسب واستهلال إجراء المتابعة في الفترة اللاحقة. وبالرغم من ذلك، من المهم وضع الأطر الزمنية على نحو مرن للسماح بسلاسة البداية والمتابعة تجنباً لوقوع عبء مبالغ فيه على كاهل لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية حتى ترصد بشكل مرض التقدم الذي تحرزه أفرقة العمل وتنفذ توصياتها.

الانعكاسات المحتملة على الميزانية

٣٩. استناداً إلى المقترحات الواردة في الفقرات ٢٤ و ٢٥ و ٢٧، يلاحظ المكتب أن تكلفة انعقاد اجتماع واحد لفريق عمل في السنة خارج دورات مجلس الإدارة، سيببلغ ١٤٦٥٠٠ دولار أمريكي. وهذا يغطي تكاليف السفر وبدل الإقامة اليومي لزماء ١٥ عضواً في فريق عمل ثلاثي، فضلاً عن تكاليف الترجمة الفورية والتحريرية. وقدرت التكاليف الإضافية لدورة واحدة من دورات مجلس الإدارة (الترجمة) بزماء ١١٥٠٠ دولار أمريكي. وسيجرى تقدير مستكمل للتكلفة استناداً إلى قرار مجلس الإدارة بالاقتران بإعادة ترتيب أولويات الإنفاق لتغطية المصروفات الإضافية.

الخاتمة

٤٠. يقوم الاقتراح المذكور آنفاً على افتراض أن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ينبغي أن يكون إطار تنفيذ سياسة معايير المنظمة وأن النهج الأفضل يتمثل في الاستناد إلى عمليات الاستعراض المضطلع بها خلال مؤتمر العمل الدولي فيما يتعلق بالمعايير في سياق الأهداف الاستراتيجية الأربعة، ودمجها. وفي حال تأكد هذا الافتراض، عندئذٍ يكون من الضروري أن يمضي مجلس الإدارة قدماً في وضع آلية استعراض المعايير حتى لا يضيع الزخم بشأن هذه المسألة.

٤١. والمسألة الجوهرية التي أثبتت في هذه الوثيقة هي كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تضمن استمرار معايير العمل الدولية، باعتبارها إحدى أكثر أساليب عمل المنظمة أهمية، في تلبية الاحتياجات والظروف الآنية في ظل هذا العالم المعقد وسريع التغير والشامل والمتباين في الوقت نفسه؟ وينبغي أن يكون الهدف هو الحصول على مجموعة واضحة ومحدثة من معايير العمل الدولية يمكن تحديدها بوضوح على أنها تشكل "مدونة عمل دولية" حديثة. وهذا دور يمكن أن تضطلع به آلية استعراض للمعايير، تكون فعالة واستراتيجية ومسؤولة وتمثيلية، تمثيلاً مع ما أشير إليه أعلاه.

٤٢. لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية مدعوة إلى استعراض المقترح الوارد أعلاه، بغية تقديم توصية مناسبة إلى مجلس الإدارة على أساس هذا المقترح، رهناً بالتغييرات التي يراها ضرورية بشأن ما يلي:

(أ) وضع آلية لاستعراض المعايير بالنسبة إلى معايير العمل الدولية استناداً إلى المقترحات المقدمة في الفقرتين ١٩ و ٢٠؛

(ب) قيام مجلس الإدارة، بناءً على توصية اللجنة، بإنشاء فريق عمل ثلاثي، بما في ذلك تشكيله وأساليب عمله واختصاصاته وعلاقته باللجنة والأطر الزمنية بالنسبة إلى عمليات الاستعراض، كما ورد ذلك في الفقرات من ٢٤ إلى ٢٩ وفي الفقرات من ٣٦ إلى ٣٨؛

(ج) المعايير الواجب اختيارها لاستعراضها استناداً إلى العناصر الواردة في الفقرات من ٣٠ إلى ٣٥.

جنيف، ٢١ شباط/فبراير ٢٠١١

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٤٢.

الملحق

تصنيف ممكن لمعايير العمل الدولية بحسب الهدف الاستراتيجي
(الصكوك الواردة بين قوسين معقوفين وبالخط المائل مركونة)

١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (والصكوك ذات الصلة)

١-١ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

الاتفاقيات الأساسية

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
- صكوك أخرى بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
- اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١١)
- اتفاقية حق التجمع (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٤)
- اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)
- توصية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٤٣)
- اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١)
- توصية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤٩)
- اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)
- توصية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥٩)
- اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)
- توصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣)

٢-١ العمل الجبري

الاتفاقيات الأساسية (والتوصية ذات الصلة)

- اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- توصية الإكراه غير المباشر في العمل، ١٩٣٠ (رقم ٣٥)
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

٣-١ عمل الأطفال

الاتفاقيات الأساسية (والتوصيات ذات الصلة)

- اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
- توصية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٤٦)
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)
- توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٩٠)

حماية الأطفال والأحداث

- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ٥)
- اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، ١٩١٩ (رقم ٦)
- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٠)
- توصية عمل الأطفال والأحداث ليلاً (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٤)
- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ (رقم ٣٣)
- توصية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ (رقم ٤١)
- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧ (رقم ٥٩)
- توصية الحد الأدنى للسن (المشاريع الأسرية)، ١٩٣٧ (رقم ٥٢)
- اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٧)
- اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦ (رقم ٧٨)
- توصية الفحص الطبي للأحداث، ١٩٤٦ (رقم ٧٩)
- اتفاقية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦ (رقم ٧٩)
- توصية العمل الليلي للأحداث (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٤٦ (رقم ٨٠)
- اتفاقية عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٩٠)
- اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٣)
- توصية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٤)
- اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٤)
- توصية شروط استخدام الشباب (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٥)
- [اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادين)، ١٩٢١ (رقم ١٥)]
- [اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧ (رقم ٦٠)]

٤-١ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

الاتفاقيات الأساسية (والتوصيات ذات الصلة)

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
- توصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠)
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)

العمال ذوو المسؤوليات العائلية

- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)
- توصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)

٢ - العمالة

١-٢ سياسة العمالة

اتفاقية الإدارة السديدة (والتوصيات ذات الصلة)

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)

- توصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)
- صكوك أخرى بشأن سياسة العمالة
- اتفاقية البطالة، ١٩١٩ (رقم ٢)
- توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١)
- اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)
- توصية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٣)
- اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٦)
- توصية التأهيل المهني للمعوقين، ١٩٥٥ (رقم ٩٩)
- اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)
- توصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٦٨)
- اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)
- توصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨)
- توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)
- توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)
- توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)
- [[اتفاقية مكاتب الموظفين بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤)]]

٢-٢ المهارات

- توصية البرامج الخاصة للشباب، ١٩٧٠ (رقم ١٣٦)
- اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)
- توصية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٨)
- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
- توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)

٣-٢ الأمن الوظيفي

- اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)
- توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)

٣ - الحماية الاجتماعية

٣ (ألف)- الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)

٣ (ألف)- ١ المعايير الشاملة

- توصية التأمين الاجتماعي (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٧)
- توصية تأمين الدخل، ١٩٤٤ (رقم ٦٧)
- توصية الضمان الاجتماعي (القوات المسلحة)، ١٩٤٤ (رقم ٦٨)
- اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)

٣ (ألف)-٢ الحماية المقدمة في مختلف فروع الضمان الاجتماعي

الرعاية الطبية وإعانة المرض

اتفاقية التأمين الصحي (الصناعة)، ١٩٢٧ (رقم ٢٤)

اتفاقية التأمين الصحي (الزراعة)، ١٩٢٧ (رقم ٢٥)

توصية التأمين الصحي، ١٩٢٧ (رقم ٢٩)

توصية الرعاية الطبية، ١٩٤٤ (رقم ٦٩)

اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠)

توصية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٤)

إعانة الشيخوخة والعجز والورثة

اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨)

توصية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٣١)

[اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٥)]

[اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٣٦)]

[اتفاقية التأمين ضد العجز (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٧)]

[اتفاقية التأمين ضد العجز (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٣٨)]

[اتفاقية التأمين على الحياة (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٩)]

[اتفاقية التأمين على الحياة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٤٠)]

إعانة إصابات العمل

اتفاقية التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٢)

اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥ (رقم ١٧)

اتفاقية الأمراض المهنية، ١٩٢٥ (رقم ١٨)

توصية التعويض عن حوادث العمل (الحد الأدنى)، ١٩٢٥ (رقم ٢٢)

توصية تعويض العمال (جهة الاختصاص)، ١٩٢٥ (رقم ٢٣)

توصية تعويض العمال (الأمراض المهنية)، ١٩٢٥ (رقم ٢٤)

اتفاقية تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، ١٩٣٤ (رقم ٤٢)

اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١)

توصية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١)

إعانة البطالة

توصية البطالة، ١٩٣٤ (رقم ٤٤)

اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨)

توصية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٧٦)

[اتفاقية البطالة، ١٩٣٤ (رقم ٤٤)]

٣ (ألف)-٣ الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين

اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥ (رقم ١٩)

توصية المساواة في المعاملة (التعويض عن الحوادث)، ١٩٢٥ (رقم ٢٥)

اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)

اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧)
 توصية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٣ (رقم ١٦٧)
 [اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش، ١٩٣٥ (رقم ٤٨)]

٣ (باء) الحماية الاجتماعية (حماية اليد العاملة)

٣ (باء)-١ السلامة والصحة المهنية

أحكام عامة

توصية الوقاية من الحوادث الصناعية، ١٩٢٩ (رقم ٣١)
 توصية حماية صحة العمال، ١٩٥٣ (رقم ٩٧)
 توصية تسهيلات الرعاية، ١٩٥٦ (رقم ١٠٢)
 اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
 بروتوكول عام ٢٠٠٢ لاتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
 توصية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٦٤)
 اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)
 توصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٧١)
 توصية بشأن قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤)
 اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)
 توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧)

الحماية من مخاطر معينة

توصية الوقاية من الجمرة الخبيثة، ١٩١٩ (رقم ٣)
 توصية التسمم بالرصاص (النساء والأطفال)، ١٩١٩ (رقم ٤)
 توصية الفوسفور الأبيض، ١٩١٩ (رقم ٦)
 اتفاقية استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١ (رقم ١٣)
 اتفاقية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠ (رقم ١١٥)
 توصية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠ (رقم ١١٤)
 اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩)
 توصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨)
 اتفاقية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧)
 توصية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨)
 اتفاقية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦)
 توصية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٤٤)
 اتفاقية السرطان المهني، ١٩٧٤ (رقم ١٣٩)
 توصية السرطان المهني، ١٩٧٤ (رقم ١٤٧)
 اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)
 توصية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧ (رقم ١٥٦)
 اتفاقية الحرير الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦ (رقم ١٦٢)

توصية الحرير الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦ (رقم ١٧٢)

اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)

توصية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٧)

الحماية في فروع نشاط محددة

اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)

اتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧ (رقم ٦٢)

اتفاقية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤ (رقم ١٢٠)

توصية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤ (رقم ١٢٠)

اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)

توصية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٧٥)

اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)

توصية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٨١)

اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)

توصية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٨٣)

اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)

توصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٩٢)

٣ (باء)-٢ / الأجور

اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨ (رقم ٢٦)

توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨ (رقم ٣٠)

اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)

توصية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٤)

اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)

توصية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٨٥)

اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١ (رقم ٩٩)

توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١ (رقم ٨٩)

اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)

توصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣٥)

اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣)

توصية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٨٠)

٣ (باء)-٣ وقت العمل

ساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازة مدفوعة الأجر

اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١)

اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١ (رقم ١٤)

اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠ (رقم ٣٠)

اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، ١٩٣٥ (رقم ٤٧)

اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦ (رقم ٥٢)

- توصية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦ (رقم ٤٧)
- اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠١)
- توصية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢ (رقم ٩٣)
- توصية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٥٤ (رقم ٩٨)
- اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)
- توصية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧ (رقم ١٠٣)
- توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢ (رقم ١١٦)
- اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)
- اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، ١٩٧٩ (رقم ١٥٣)
- توصية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، ١٩٧٩ (رقم ١٦١)
- اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)
- توصية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٨٢)
- [اتفاقية مصانع الزجاج المسطح، ١٩٣٤ (رقم ٤٣)]
- [اتفاقية تخفيض ساعات العمل (مصانع الزجاجات)، ١٩٣٥ (رقم ٤٩)]
- [اتفاقية ساعات العمل والراحة (النقل البري)، ١٩٣٩ (رقم ٦٧)]

العمل الليلي

- توصية عمل النساء ليلاً (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٣)
- اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩)
- بروتوكول عام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩)
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)
- توصية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧٨)
- [اتفاقية عمل المرأة ليلاً، ١٩١٩ (رقم ٤)]
- [اتفاقية العمل الليلي (المخابز)، ١٩٢٥ (رقم ٢٠)]
- [اتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٣٤ (رقم ٤١)]

٣ (باء)-٤ حماية الأمومة

- اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)
- اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
- توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١)

٣ (باء)-٥ السياسة الاجتماعية

- اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٢)
- توصية إسكان العمال، ١٩٦١ (رقم ١١٥)
- اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، ١٩٦٢ (رقم ١١٧)

٤ - الحوار الاجتماعي

١-٤ المشاورات الثلاثية

اتفاقية الإدارة السديدة (والتوصية ذات الصلة)

اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)
توصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٢)

٢-٤ إدارة العمل وتفتيش العمل

اتفاقيات الإدارة السديدة بشأن تفتيش العمل (والصكوك ذات الصلة)

اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)
توصية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٣٣)

صكوك أخرى بشأن تفتيش العمل

توصية تفتيش العمل، ١٩٢٣ (رقم ٢٠)
توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧ (رقم ٨٢)
اتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٥)

إدارة العمل

اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨ (رقم ٦٣)
اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)
توصية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٨)
اتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠)
توصية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٧٠)

٣-٤ العلاقات الصناعية

توصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١ (رقم ٩١)
توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢)
توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)
توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣)
توصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩)
توصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠)

صكوك مشتركة بين الأهداف الاستراتيجية وفئات محددة من العمال
(الأهداف الاستراتيجية ذات الصلة واردة بين قوسين معقوفين)^١

ألف - الشعوب الأصلية والقبلية (١) - المبادئ والحقوق الأساسية
في العمل؛ ٢ - العمالة؛ ٣ (ألف) - الحماية الاجتماعية - الضمان
الاجتماعي؛ ٣ (باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة؛
٤ - الحوار الاجتماعي

اتفاقية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧ (رقم ١٠٧)
توصية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧ (رقم ١٠٤)
اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)
[اتفاقية تنظيم توريد العمال الأصليين، ١٩٣٦ (رقم ٥٠)]
[اتفاقية عقود الاستخدام (العمال الوطنيين)، ١٩٣٩ (رقم ٦٤)]
[اتفاقية العقوبات الجزائية (العمال الوطنيين)، ١٩٣٩ (رقم ٦٥)]
[اتفاقية عقود العمل (العمال الوطنيين)، ١٩٤٧ (رقم ٨٦)]
[اتفاقية إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيين)، ١٩٥٥ (رقم ١٠٤)]

باء - العمال المهاجرون (١) - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
٢ - العمالة؛ ٣ (باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة

اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)
توصية حماية العمال المهاجرين (البلدان المتخلفة)، ١٩٥٥ (رقم ١٠٠)
اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)
توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)
[اتفاقية تفتيش المهاجرين، ١٩٢٦ (رقم ٢١)]

جيم - فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز

توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) (١) - المبادئ والحقوق الأساسية في
العمل؛ ٢ - العمالة؛ ٣ (ألف) - الحماية الاجتماعية - الضمان الاجتماعي؛ ٣ (باء) - الحماية الاجتماعية -
حماية اليد العاملة؛ ٤ - الحوار الاجتماعي

دال - الأقاليم التابعة

اتفاقية معايير العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٣) (١) - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٣ (باء) -
الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة

هـ - البحارة

اتفاقية موحدة

اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (١) - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٢ - العمالة؛ ٣ (ألف) - الحماية
الاجتماعية - الضمان الاجتماعي؛ ٣ (باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة؛ ٤ - الحوار الاجتماعي

^١ الهدف الاستراتيجي ذو الصلة واردة كمرجع. لم يقترح أي تصنيف محدد لهذه الصكوك في الوقت الحاضر.

أحكام عامة (١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٢ - العمالة؛
٣ (ألف) - الحماية الاجتماعية - الضمان الاجتماعي؛ ٣ (باء) - الحماية
الاجتماعية - حماية اليد العاملة؛ ٤ - الحوار الاجتماعي)

- * توصية المدونات القانونية الوطنية للبحارة، ١٩٢٠ (رقم ٩)
- * توصية استخدام البحارة (السفن الأجنبية)، ١٩٥٨ (رقم ١٠٧)
- * اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧)
- * بروتوكول عام ١٩٩٦ لاتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧)
- * توصية الملاحة التجارية (تحسين المعايير)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٥)
- اتفاقية وثائق هوية البحارة، ١٩٥٨ (رقم ١٠٨)
- اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)
- حماية الأطفال والأحداث (١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل)
- * اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠ (رقم ٧)
- * اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري)، ١٩٢١ (رقم ١٦)
- * اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٨)
- * توصية حماية البحارة الشباب، ١٩٧٦ (رقم ١٥٣)

المهارات (٢ - العمالة)

- * توصية تنظيم تدريب البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٧)
- * توصية التدريب المهني (البحارة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٧)
- الوصول إلى العمالة (٢ - العمالة)
- * اتفاقية استخدام البحارة، ١٩٢٠ (رقم ٩)
- * اتفاقية شهادات كفاءة الضباط، ١٩٣٦ (رقم ٥٣)
- * اتفاقية شهادة كفاءة طباطخي السفن، ١٩٤٦ (رقم ٦٩)
- * اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٤)
- * توصية استخدام البحارة (التطورات التقنية)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٩)
- * اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦ (رقم ١٧٩)
- * توصية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦ (رقم ١٨٦)
- الشروط العامة للاستخدام (٣ (باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة)
- * اتفاقية عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦ (رقم ٢٢)
- * اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٢٦ (رقم ٢٣)
- * اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٤)
- * اتفاقية ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٣٦ (رقم ٥٧)
- * توصية ساعات العمل وحجم الأطقم على ظهر السفن، ١٩٣٦ (رقم ٤٩)
- * اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٢)
- * اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٦ (رقم ٧٦)

* صك مراجع بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

- * اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٣)
- * اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٥٨ (رقم ١٠٩)
- * اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٦)
- * اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة)، ١٩٨٧ (رقم ١٦٦)
- * توصية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٨٧ (رقم ١٧٤)
- * اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، ١٩٩٦ (رقم ١٨٠)
- * توصية أجور وساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، ١٩٩٦ (رقم ١٨٧)
- [* *اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩١)*]
- السلامة والصحة والرعاية (٣) (باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة*
- * توصية رعاية البحارة في الموانئ، ١٩٣٦ (رقم ٤٨)
- * اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات (أطعم السفن)، ١٩٤٦ (رقم ٦٨)
- * توصية أعطية النوم وأدوات المائدة وغيرها (أطعم السفن)، ١٩٤٦ (رقم ٧٨)
- * اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٣)
- * توصية الرعاية الطبية لمعولي البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٦)
- * اتفاقية إقامة الأطعم، ١٩٤٦ (رقم ٧٥)
- * اتفاقية إقامة الأطعم (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٢)
- * توصية صيدليات السفن، ١٩٥٨ (رقم ١٠٥)
- * توصية الاستشارة الطبية في البحر، ١٩٥٨ (رقم ١٠٦)
- * توصية الظروف الاجتماعية للبحارة وسلامتهم، ١٩٥٨ (رقم ١٠٨)
- * اتفاقية إقامة الأطعم (أحكام تكميلية)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٣)
- * توصية إقامة الأطعم (تكييف الهواء)، ١٩٧٠ (رقم ١٤٠)
- * توصية إقامة الأطعم (مكافحة الضوضاء)، ١٩٧٠ (رقم ١٤١)
- * توصية الوقاية من الحوادث (البحارة)، ١٩٧٠ (رقم ١٤٢)
- * اتفاقية الوقاية من الحوادث (البحارة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٤)
- * توصية رعاية البحارة، ١٩٧٠ (رقم ١٣٨)
- * اتفاقية رعاية البحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٦٣)
- * توصية رعاية البحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٧٣)
- * اتفاقية الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٦٤)
- الأمن الوظيفي (٢) - العمالة*
- * اتفاقية استمرار الاستخدام (عمال البحر)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٥)
- * توصية استمرار استخدام البحارة، ١٩٧٦ (رقم ١٥٤)
- الضمان الاجتماعي (٣) (ألف) - الحماية الاجتماعية - الضمان الاجتماعي*
- * اتفاقية تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة)، ١٩٢٠ (رقم ٨)
- * توصية التأمين ضد البطالة (البحارة)، ١٩٢٠ (رقم ١٠)
- * صك مراجع بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

* اتفاقية التزامات صاحب السفينة (في حال مرض أو إصابة البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٥)

* اتفاقية التأمين الصحي (البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٦)

* اتفاقية الضمان الاجتماعي (البحارة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٠)

اتفاقية معاشات البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧١)

* توصية اتفاقات الضمان الاجتماعي للبحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٥)

* اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة (مراجعة)، ١٩٨٧ (رقم ١٦٥)

التفتيش (٤- الحوار الاجتماعي)

* اتفاقية تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦ (رقم ١٧٨)

* توصية تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦ (رقم ١٨٥)

**واو - عمال الموانئ (٢- العمالة؛ ٣ (باء)- الحماية الاجتماعية -
حماية اليد العاملة)**

اتفاقية إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩ (رقم ٢٧)

اتفاقية وقاية عمال الموانئ من الحوادث (مراجعة)، ١٩٣٢ (رقم ٣٢)

توصية المعاملة بالمثل في مجال حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٣٢ (رقم ٤٠)

اتفاقية العمل في الموانئ، ١٩٧٣ (رقم ١٣٧)

توصية العمل في الموانئ، ١٩٧٣ (رقم ١٤٥)

اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩ (رقم ١٥٢)

توصية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩ (رقم ١٦٠)

[اتفاقية حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩ (رقم ٢٨)]

زاي - صيادو الأسماك

صكوك موحدة

اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) (١- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
٢- العمالة؛ ٣ (ألف)- الحماية الاجتماعية - الضمان الاجتماعي؛ ٣ (باء)- الحماية الاجتماعية - حماية اليد
العاملة؛ ٤- الحوار الاجتماعي)

توصية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٩٩) (١- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٢-
العمالة؛ ٣ (ألف)- الحماية الاجتماعية - الضمان الاجتماعي؛ ٣ (باء)- الحماية الاجتماعية - حماية اليد
العاملة؛ ٤- الحوار الاجتماعي)

**صكوك أخرى تتعلق بصيادي الأسماك (١- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
٢- العمالة؛ ٣ (باء)- الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة)**

** اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩ (رقم ١١٢)

** اتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩ (رقم ١١٣)

** اتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩ (رقم ١١٤)

اتفاقية شهادات كفاءة صيادي الأسماك، ١٩٦٦ (رقم ١٢٥)

** اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد، ١٩٦٦ (رقم ١٢٦)

* صك مراجع بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

** صك مراجع بموجب اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨).

توصية التدريب المهني لصيادي الأسماك، ١٩٦٦ (رقم ١٢٦)

حاء - فئات أخرى محددة من العمال

- توصية تحديد ساعات العمل في الملاحة الداخلية، ١٩٢٠ (رقم ٨) (٣ باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة)
- اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) (١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٢ - العمالة؛ ٣ باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة؛ ٤ - الحوار الاجتماعي)
- بروتوكول عام ١٩٨٢ لاتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) (١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٣ باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة؛ ٤ - الحوار الاجتماعي)
- توصية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) (١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٢ - العمالة؛ ٣ - الحماية الاجتماعية؛ ٤ - الحوار الاجتماعي)
- توصية المستأجرين والمزارعين بالمشاركة، ١٩٦٨ (رقم ١٣٢) (٢ - العمالة؛ ٣ - الحماية الاجتماعية؛ ٤ - الحوار الاجتماعي)
- اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩) (٣ باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة)
- توصية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٥٧) (٢ - العمالة؛ ٣ - الحماية الاجتماعية؛ ٤ - الحوار الاجتماعي)
- توصية العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢) (١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٢ - العمالة؛ ٣ - الحماية الاجتماعية)
- اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١ (رقم ١٧٢) (١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٣ باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة)
- توصية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١ (رقم ١٧٩) (١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٣ باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة)
- اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) (١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٢ - العمالة؛ ٣ باء) - الحماية الاجتماعية - حماية اليد العاملة)
- توصية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٨٤) (١ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ٣ - الحماية الاجتماعية)